



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en
los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de
Huaraz-Ancash 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. Andrés Rolando Alvarado Benavides

Br. Pedro Saturnino Mejía López

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Dr. Luis Nuñez Lira

Presidente

Dr. Jorge Díaz Dumont

Secretario

Dra. Galia Susana Lescano López

Vocal

Dedicatoria

A nuestras familias por su paciencia y motivación en la búsqueda del saber.

Los autores

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo.

A la Dra. Galia Lescano López por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de tesis.

A la Municipalidad Provincial de Huaraz por permitir la aplicación de los instrumentos y en general por su valiosa cooperación en nuestra investigación.

Declaración Jurada

Yo, Andrés Rolando Alvarado Benavides con DNI: 21524612 y Pedro Saturnino Mejía López Identificado con DNI: 08179809 estudiantes del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada “Compromiso institucional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz-Ancash 2014”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es autoría compartida.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de Setiembre del 2014

Andrés Rolando Alvarado Benavides
DNI: 21524612

Pedro Saturnino Mejía López
DNI: 08179809

Presentación

En cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magister en Gestión Pública presentamos el siguiente trabajo: “Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz-Ancash 2014”.

La presente investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre la variable compromiso organizacional y motivación laboral, está dividida en ocho capítulos: en el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: “compromiso organizacional y motivación laboral. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. En el Capítulo IV y V corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente el capítulo VI, VII y VIII que comprenden las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Andrés Rolando Alvarado Benavides

Pedro Saturnino Mejía López

Índice

	Página
Caratula	I
Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria jurada	V
Presentación	VI
Índice	VII
índice de tablas	IX
Índice de figuras	X
Resumen	XI
Abstract	XII

I INTRODUCCIÓN

1.1	Antecedentes	16
1.2	Fundamentación científica de las variables	22
1.3	Justificación	47
1.4	Problemas general	49
1.4.1	Problemas específicos	49
1.5	Hipótesis	49
1.5.1	Hipótesis general	49
1.5.2	Hipótesis específicas	49
1.6	Objetivos	50
1.6.1	Objetivo general	50
		50
1.6.2	Objetivos específicos	

II MARCO METODOLÓGICO

2.1	Variables	53
-----	-----------	----

2.2	Operacionalización de variables	52
2.3	Metodología	54
2.4	Tipo de estudio	54
2.5	Diseño	55
2.6	Población, muestra y muestreo	56
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8	Métodos de análisis de datos	63
III	RESULTADOS	65
IV	DISCUSIÓN	73
V	CONCLUSIONES	75
VI	RECOMENDACIONES	78
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos de variables 1 y 2

Anexo 3. Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Anexo 4. Base de datos

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1: Tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos	28
Tabla 2. Operacionalización de las variables	53
Tabla 3. Análisis de ítems de compromiso organizacional	59
Tabla 4. Valores Alfa de Cronbach para compromiso organizacional	60
Tabla 5. Análisis de ítems de motivación laboral	62
Tabla 6. Valores Alfa de Cronbach para motivación laboral	63
Tabla 7. Descripción de la variable compromiso organizacional	65
Tabla 8. Descripción de la variable motivación laboral	66
Tabla 9. Tabla de contingencia Compromiso organizacional (agrupado) motivación laboral (agrupado)	67
Tabla 10. Prueba de normalidad	68
Tabla 11. Relación entre dimensión compromiso afectivo y motivación laboral	69
Tabla 12. Relación entre dimensión compromiso de permanencia y motivación laboral	70
Tabla 13. Relación entre dimensión compromiso normativo y motivación laboral	71
Tabla 14. Relación entre dimensión compromiso organizacional y motivación laboral	72

Índice de figuras

	Página
Figura1: Diagrama de diseño correlacional	56
Figura 2. Descripción de la variable compromiso organizacional	66
Figura 3. Descripción de la variable motivación laboral	67

Resumen

La presente investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz 2014? y como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz 2014.

La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo – correlacional, el diseño fue no experimental y de corte transversal. La muestra es no probabilística y asciende a 60 trabajadores de la municipalidad de Huaraz, a los cuales se aplicaron la escala psicométrica de Likert, tanto para la variable: compromiso organizacional de Allen y Meyer y la variable motivación laboral de Pazos (2008).

Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, dentro de los hallazgos se encontró que existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz. Se obtuvo un coeficiente de correlación moderado de $r = 0.659^*$, con una $p = 0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados que se obtuvieron son datos relevantes para el análisis de las relaciones y las correlaciones entre las diferentes variables en estructuras organizacionales, sociales y cotidianas cambiantes, que explican el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, motivación laboral

Abstrac

The present study had the general problema what is the relationship between organizational commitment and work motivation among workers in the provincial municipality of Huaraz 2014? And comno overall objective to determine the relationship provincial municipality of Huaraz 2014?.

The basic type of research is descriptive and correlational desing was not experimental, cross sectyional study. The sample is not probabilistic and amounts to 60 workers of the municipality of Huaraz, where the likert scale of commitment organizational commitment and Allen y Meyer and motivational scaleandPazos (2008) were applied.

Statical Spearman Rho coefficient within the finding found that there is a relationship between organizational commitment and work motivation among workers in the provincial municipality of Huaraz was used. Moderate correlation coefficient of $r=0.659$ with $p=0.000$ ($p<.01$), with the null hypothesis is earned.

Theresults obtainedare relevantdata for analysisof relationshipsand correlationsbetween differentvariablesinchangingorganizational, social and everyday structuresthat explainorganizational commitmentandwork motivationof the employees ofthe Provincial Municipality ofHuaraz.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, motivación laboral

Introducción

Uno de los temas centrales de la gestión pública es la gestión de los recursos humanos (talento humano) y lograr que las personas que conforman la organización se comprometan con los objetivos organizacionales y se integren al proyecto institucional, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. En ese sentido, lograr que los trabajadores se comprometan con la organización es una estrategia que puede favorecer la consecución de las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, pues de la disposición y percepción que tengan los individuos sobre su puesto de trabajo depende en gran medida la calidad y cantidad de aportes que hagan a la organización.

El interés por el estudio de los factores que influyen la estabilidad e intensidad de la dedicación del empleado con la organización se ha incrementado a lo largo de estos últimos años. La definición del empleo como un intercambio de esfuerzo y lealtad por bienes materiales o recompensas sociales, sugiere la importancia de desarrollar una interpretación social detallada del valor de este intercambio y de la importancia del compromiso organizacional. Varios estudios han identificado repetidamente el compromiso como una variable importante en la comprensión del comportamiento laboral de los empleados en las organizaciones. Las explicaciones realizadas relativas al compromiso con la organización han originado diversas investigaciones teóricas y empíricas con el objetivo de verificar los efectos individual y organizacional del compromiso, así como los factores motivacionales que pueden contribuir al aumento de la identificación de los empleados con la organización.

Por otro lado, motivación laboral, constituye la segunda variable fundamental en el presente estudio y resulta ser de vital importancia para comprender la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Según Robbins (2004), *motivar* es el proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. En consecuencia, *motivar* significa persuadir o inducir, esto es, convencer a

otros para que hagan lo que queremos que hagan. La motivación se vincula con el comportamiento de las personas y es un elemento vital de la administración. La motivación, en esencia, consiste en hacer que cada cual cumpla con su trabajo con entusiasmo, porque desea hacerlo, también varía según las personas dependiendo de los múltiples factores y otras variables particulares de los individuos.

Por lo tanto, se pretende determinar el nivel de correlación entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral; es decir el grado de relación bilateral y la magnitud de influencias recíprocas entre las dos variables en estudio.

En esa perspectiva, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz- Ancash 2014, y cuyo contenido de ésta investigación está dividida en ocho capítulos los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I Problema de Investigación, comprende el planteamiento del problema, el cual se presenta un enfoque de la situación en la cual se vienen desarrollando muchas instituciones del estado como la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, especialmente en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz 2014. Asimismo, se exponen los antecedentes del problema investigado; la justificación, del porqué y para qué fue elegido el tema. Las limitaciones que se presentaron para la realización del trabajo y las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos general y específico que nos sirvieron de guía para las actividades desarrolladas.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico y se fundamenta el trabajo de investigación y se adopta una perspectiva teórica y práctica. Señalando las variables de la presente tesis referida a los conceptos teóricos del compromiso organizacional y la motivación de una determinada

institución, sus bases técnicas, principios y fundamentos que la rigen. Ambos conceptos teóricos serán relacionados a fin de determinar a través de sus resultados el grado de relación entre las dos variables de estudio en dicha investigación.

Capítulo III se presenta el marco metodológico. En el Marco metodológico encontramos la formulación de la Hipótesis general como las específicas las cuales se formulan a raíz de las variables de estudio y a las dimensiones que cada una de ellas presente así como sus indicadores o escalas valorativas objetos de estudio y evaluación la comprobación de nuestras hipótesis tanto la general como las específicas para ello utilizaremos la tabla de la operacionalización de las variables. En éste marco metodológico encontraremos también el tipo y diseño de estudio, así como la muestra utilizada para dicha investigación como la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados debidamente sustentados por un coeficiente estadístico.

Capítulo IV se presentan los resultados y se verifica la hipótesis al obtener los resultados de las encuestas realizadas en relación a las dos variables a ser trabajadas en nuestra investigación, dando los valores respectivos a cada respuesta de acuerdo al estándar de valores establecidos en los instrumentos y de acuerdo su determinada ficha técnica: los cuales serán procesados a través del sistema SPSS 20 el mismo que arrojará los resultados pertinentes permitiéndonos describir, analizar e interpretar dichos resultados, dando así respuesta a nuestra hipótesis formulada en nuestra tesis.

Finalmente en el **capítulo V, VI, VII y VIII** la discusión, recomendaciones, las conclusiones y las referencias bibliográficas utilizadas respectivamente.